**ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА: ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1. Основные разделы психологии труда**

Психология труда активно развивается. В ней появляются все новые подходы, направления, выделяются самостоятельные дисциплины: развитие субъекта деятельности и психология профессионализма; развитие человека в труде, стрессы, психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения особые условия деятельности; операционально-смысловые структуры опыта, перцептивный мир специалиста ; акмеологические инварианты профессионализма ; системный подход к проектированию социотехнических систем, рабочая нагрузка и ее измерение, профессиональный стресс, профессиональное обучение и перенос навыков, удовлетворенность трудом, мотивация, смыслы труда, его субъективная значимость; теория, методология и методы определения профессиональной пригодности, информационные технологии и человеческие факторы в компьютерных системах и др.

В первом разделе первой главы мы упоминали о назревающей необходимости различать два «масштаба» психологии труда как «комплекса научных дисциплин», предметы исследования которых на протяжении XX столетия все более различаются и «расходятся».

Представляется целесообразным прямо обозначить и разделить два разных плана, два контура современного состояния психологии труда — «внешний» и «внутренний». Один из них ориентирован на изучение деятельности отдельного человека (как индивида, как субъекта труда, как личности, как индивидуальности). Второй план ориентирован на изучение трудовой деятельности человека в широком социальном, экономическом, культурном, историческом, организационном и других контекстах.

Поэтому первый, «внутренний» план целесообразно называть психологией труда в узком смысле. Второй, «внешний», интегрирующий в себе новые и новые смежные и далекие друг от друга дисциплины, оправданно обозначить как психологию труда в широком смысле слова. Разделив два плана науки, можно точнее обозначить «координаты» и специфику основных компонентов нашей дисциплины в ее широком смысле.

Обобщая содержательно разнородный научный материал, необходимо выделить определенное число наиболее крупных линий развития научных дисциплин. Учитывая историю и традиции классификации, выделим шесть основных «компонентов», шесть «составляющих» психологии труда в ее широком смысле.

1. Психология труда (в узком смысле).

2. Инженерная психология.

3. Эргономика.

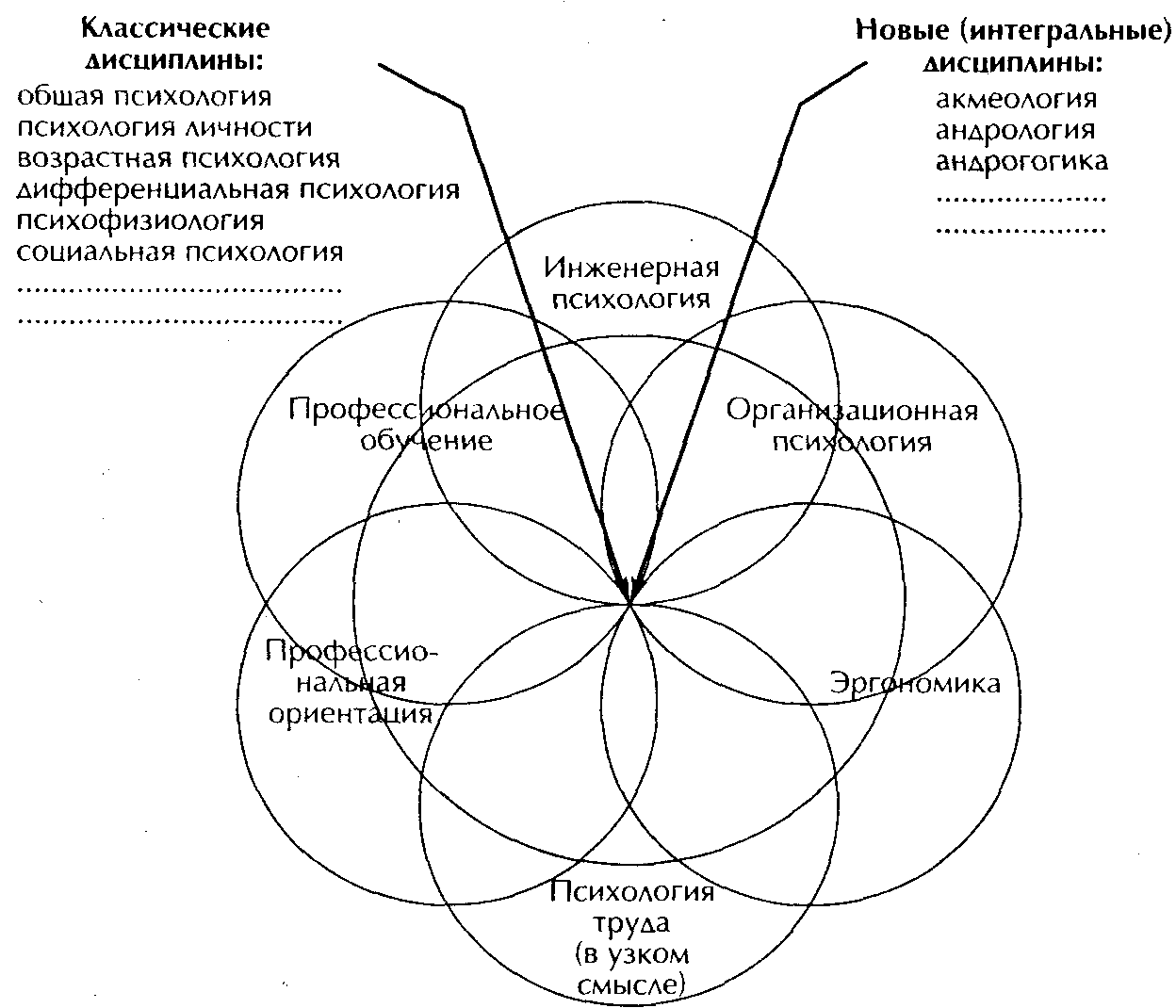
4. Организационная психология.

5. Профессиональная ориентация.

6. Профессиональное обучение

Доминирование того или иного компонента психологии труда (в широком смысле) или методологии и методического инструментария научной дисциплины определяется ролью тех или иных факторов в успешности труда субъекта, эффективности и надежности его деятельности. Так, например, важная роль внешних физических факторов среды (время, пространство, цвет, освещенность, культурные эталоны, образцы и др.) в деятельности человека-деятеля предполагают обращение ученого к эргономике.

Изучение деятельности и поведения субъекта, «погруженного» в интенсивную (плотную, специфическую, эмоционально насыщенную) информационную среду — есть компетенция инженерной психологии. Актуализация социально-психологических и организационных факторов в совместной профессиональной деятельности людей предполагает комплексный подход, присущий организационной психологии.



Структура психологии труда как научной дисциплины

Очевидно, что психология труда в широком смысле постоянно испытывает пульсирующие воздействия на ее состояние как последовательно развивающихся традиционных, «классических» психологических дисциплин, так и интегральных, «новых» научных дисциплин (рис.1). Достижения возрастной психологии не могут не сказываться на понимании, например, профессионально важных качеств (ПВК) в психологии труда, дифференциальной психологии — психических состояний человека, связанных с трудом (стресс, моно-тония, утомление и др.) и т. д.

С другой стороны, развитие новых интегральных дисциплин (ак-меология, андрогогика и др.) не может не отразиться на понимании в психологии труда профессионализма субъекта, его детерминант и составляющих, на технологиях профессионального обучения, подготовке и переподготовке кадров.

Вместе с тем очевидно, что «объем» научных дисциплин, определяющих психологию труда в широком смысле слова, также изменчив во времени. В середине XX в. ведущую роль вследствие технического перевооружения производства обрела инженерная психология. Именно в этой области были сосредоточены наиболее квалифицированные научные кадры, велись масштабные и последовательные исследования. В 1960-1970-е гг., в связи с актуализацией «человеческого фактора» на лидирующие позиции выходит эргономика, обретающая все большую автономию, с 1980-х гг. — организационная психология, ставшая самостоятельной дисциплиной.

С 1990-х гг. по настоящее время наиболее динамично развивающейся научной дисциплиной является профессиональное обучение взрослых.

Можно предположить, что условное разделение дисциплины на психологию труда в узком и психологию труда в широком смысле слова также оправдано и связано с особенностями ее предмета. Предметом ее исследования всегда будет оставаться человек как отдельный индивид, взаимодействующий с предметом и средствами труда. Психология поступательно будет продвигаться навстречу его индивидуальности (психофизиологической организации, особенностям мотивации, квалификации и пр.). Со временем неизбежно изменятся условия труда человека как субъекта. Уже сейчас ученые обсуждают такие актуальные вопросы, как гибкий рабочий график, частичная занятость, вариативность условий рабочего места («виртуальные рабочие места», «виртуальные работники») и др. Очевидно, что спектр этих вопросов всегда будет оставаться прерогативой психологии труда, не теряющей своей актуальности со временем. Скорее, напротив, каждая историческая эпоха будет вносить новые и новые «вводные».

С другой стороны, человек не существует в обществе как изолированный индивид, даже если он занят индивидуальной трудовой деятельностью, и выполнение его трудовых функций не предполагает тесного взаимодействия с другими людьми. На его психологическом и психофизиологическом состоянии неизбежно будут сказываться социальные факторы — от «внешней социальной среды» (статус, престиж профессии, наименование должности, образовательный ценз, статус организации в обществе и пр.) до «внутренней» (психологический климат, групповые нормы, отношения с коллегами и руководством и пр.).

Серьезные коррективы в организацию труда внесли такие глобальные исторические изменения труда, как сокращение доли тяжелого физического и неквалифицированного труда и внедрение высоких технологий, компьютеризация производства, миграции рабочей силы («диверсификация»), сокращение рабочей недели, интенсификация профессиональной деятельности, возрастание интеллектуальных и эмоциональных нагрузок, усиление контроля за продуктивностью работы каждого человека в течение дня и т. д. Очевидно, что это будет порождать новые и новые вопросы, на которые наука должна находить новые и новые ответы.

**2. Психология труда**

**Психология труда** (в узком значении этого слова) изучает, прежде всего, закономерности деятельности человека как субъекта, как индивида; закономерности развития и формирования человека как субъекта-труда.

В компетенцию психологии труда входят разработка методологии и понятийного аппарата, анализ отношений, параметров и динамики основных феноменов, порождаемых в процессе труда субъекта (профессия, трудовой пост, рабочее место и др.). Традиционно и достаточно долго психология труда была сосредоточена на изучении деятельности человека как отдельного субъекта с позиции оценки его успешности как профессионала в целом и эффективности его профессиональной деятельности в частности.

Во многом такая парадигма науки определялась не только уровнем технического оснащения производства, транспорта, долей физического и механизированного труда, уровнем образования исполнителей, но и господствующей идеологией, моделями человека (например, модель «X» по Мак-Грегору), доминирующими стереотипами управления («человек — винтик», «незаменимых людей нет» и т. п.).

Следовательно, в сферу внимания ученых входили антропометрические, физические, физиологические и психофизиологические функции, психические и — шире — функциональные состояния, подготовленность, профессионально важные качества в широком смысле, профессиональная пригодность отдельного человека соотносительно с жестко заданными параметрами «техники», функциональными требованиями к субъекту труда. Такова была постановка социального запроса. Решать нужно было задачи, следующие из него. Лишь в 1950-е гг. психология прямо заявит о становлении нового подхода, о своем новом состоянии — состоянии зрелости, названном «гуманистическая психология».

Если кратко охарактеризовать и определить один из наименьших «масштабов» нашей дисциплины, то психология труда (в узком смысле), это — наука, изучающая изначальные процессы, порождаемые системой «субъект-объект» и основные характеристики обоих компонентов этой системы. Системы труда — профессии типа «человек-человек» в дальнейшем будем считать частным случаем системы «субъект-объект». Принципиальные различия многих процессов при субъект-объектных и субъект-субъектных отношениях являются предметом исследования других дисциплин и обстоятельно изучаются социальной психологией, психологией управления и др. В контексте нашей дисциплины это — частные случаи, на особенностях которых мы не будем специально останавливаться.

Более развернуто изложение содержания психологии труда в узком смысле представлено в тринадцати главах настоящего пособия. В данном же разделе для иллюстрации ограничимся лишь одним примером.

На некоторых рабочих местах трудового поста «хирургия», предполагающих многочасовую (4-6-8 часов) напряженную совместную профессиональную деятельность без перерывов, хирурги старшего возраста (предпенсионного и послепенсионного) не только работают более качественно, но и легче переносят многочасовые операции, чем их более молодые, полные сил и здоровья коллеги (!). Это — лишь один из «парадоксов», входящих в сферу изучения предмета психологии труда.

Итак, в широком смысле **психологией труда** будем называть комплекс научных дисциплин о труде как культурной и социальной активности человека, выступающего в качестве его субъекта, его ключевого компонента, ее «системообразующего фактора».

В узком смысле **психология труда** есть комплекс научных дисциплин о труде как процессе функционирования и развития человека как субъекта труда, как отдельного индивида; это комплекс дисциплин о теоретико-методологических, психофизиологических и психологических основаниях труда, о психологических характеристиках конкретной профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах отдельного индивида как субъекта труда, профессиональных кризисах и деструкциях, деформациях, заболеваниях.

Два вышеприведенных определения будем считать не абсолютной истиной, а рабочими понятиями, позволяющими более корректно раскрывать и описывать факты, процессы, тенденции, закономерности изучаемой нами области действительности.

**3. Инженерная психология**

К концу 1930-х гг. в связи с техническим оснащением производства, а также вооруженных сил, все более острым становился вопрос успешности управления человеком сложной техникой, быстрого и качественного обучения данным навыкам, иначе — вопросы взаимодействия человека с информацией. В новых исторических и экономических условиях уже не физические и физиологические функции человека стали основными ограничивающими факторами успешности субъекта деятельности, а его когнитивные функции и эмоциональное состояние.

Понятно, что акценты внимания науки о человеке как субъекте трудовой деятельности не могли не сместиться. Возникла объективная необходимость в разработке новых соответствующих методик, становлении новой методологии. «Венцом» этих процессов стало выделение и развитие нового научного направления, а позже — и полноправной научной дисциплины — инженерной психологии.

Под **инженерной психологией** понимают «научную дисциплину, изучающую объективные закономерности процессов информационного взаимодействия человека и техники с целью использования их в практике проектирования, создания и эксплуатации систем "человек-машина". Субъект труда — "оператор" — человек, взаимодействующий со сложной техникой через информационные процессы»

Инженерная психология не только изучает, но и «преобразует труд оператора, выполняющего функции управления сложной системой. Поэтому она теснейшим образом связана с системотехникой, технологией процессов и правоведением». Изучая труд оператора и его профессию в целом, она «выходит на междисциплинарные границы и именно там обретает свою предметную определенность»

За прошедшие более полувека развития из инженерной психологии выделились полноценные «дочерние ветви», в частности — **авиационная психология** (изучающая влияние на «оператора-летчика» факторов физических перегрузок) и **космическая психология** (изучающая влияние на «оператора-космонавта» факторов физических перегрузок, невесомости, длительной изоляции от привычной среды обитания, ограничения и вынужденные коммуникации в замкнутой социальной группе и т. д.).

Инженерная психология как научная дисциплина активно развивается, вбирая в свой методологический и методический арсенал как достижения психологии в целом, так и ценности современного общества. Ю. К. Стрелков, один из ведущих специалистов, предлагает для теоретического анализа проблем дисциплины использовать схему «субъект - действие - объект - окружающий мир», принцип «здесь и теперь», понятия сознания и бессознательного, общения, профессиональной карьеры и др. Предметом дисциплины в настоящее время должны стать «не только процесс труда (деятельность, переработка информации), но и профессия и даже жизнь человека труда»

**4. Эргономика**

Термин **эргономика** (от греч. *ergon* — труд и *nomos* — закон, «закон работы») в 1857 г. предложил Войтех Ястшембовский, имея в виду новую науку о труде, основанную на изучении закономерностей науки о природе. Такой же смысл в понятие *эргонология* вкладывал В. М. Бехтерев, а В. Н. Мясищев — в понятие *эргология.* Еще в 1920-х гг. отечественные ученые указывали на то, что трудовая деятельность не изучается в целом ни одной из существующих наук, несмотря на свою важность, в полном объеме она не входит ни в одну из существующих дисциплин.

Организацию в 1949 г. первого эргологического исследовательского общества в Англии принято считать датой рождения новой науки. В 1961 г. создана Международная экономическая ассоциация; в 1960 г. выходит первый профессиональный журнал — *Human factors* («Человеческие факторы» — так и теперь эта область знаний именуется в США). Становление **инженерной психологии** в 1940-1950-х гг. привело к утверждению понятия и идеологии «система **"человек-машина"»** (СЧМ); становление **эргономики** в 1960-х утвердило понятие «система **человек** - **техника** - **среда»** (СЧТС). Генеральную идею эргономики — координацию деятельности всех специалистов, занимающпхся трудом, можно считать вторичной интеграцией наук, еще раз подтвердившей мощные генетические взаимосвязи наук о человеке.

Под **эргономикой** понимается область знания, комплексно изучающая трудовую деятельность человека в системе «человек - техника - среда» (СЧТС) с целью обеспечения ее эффективности, безопасности и комфорта.

С позиций эргономики трудовая деятельность рассматривается прежде всего как процесс преобразования информации и энергии, происходящий в системе «человек - орудие труда - предмет труда -окружающая среда». В силу этого эргономические исследования основываются на выяснении закономерностей психических и физиологических процессов, лежащих в основе определенных видов трудовой деятельности, на изучении особенностей взаимодействия человека с орудиями и предметами труда, с окружающей средой в широком смысле (ее пространственных, временных, информационных и энергетических свойств)

Особым фактором эргономики можно считать социально-психологический эффект, порождаемый непосредственным взаимодействием людей в их профессиональной деятельности. Убедительная роль психологических «переменных» видна даже в «простых» случаях расположения рабочих мест в помещении. Например, расположение рабочих столов служащих-женщин «лицом к лицу» в короткое время приводит к напряженности психологического климата в трудовом коллективе, а в последующем — к затяжным конфликтам. Размещение в лифтах организации зеркал изменяет субъективные оценки комфорта и скорости их движения, снимает многочисленные жалобы. Даже небольшие изменения в пространстве кабинета руководителя приводят к восприятию подчиненными помещения как «строгого» пли «демократичного» с переносом характеристик пространства на личность руководителя. Увеличение размеров кабинета, стола, высоты кресла — давно известные способы повышения социального статуса его хозяина внутри организации.

Возникновению эргономики способствовали проблемы, связанные с внедрением и эксплуатацией новой техники и технологии в середине XX в. и не решаемые средствами технических и медицинских наук. Научно-техническая революция в промышленности и на транспорте настоятельно потребовала нового объединения наук при активном привлечении психологии, гигиены труда, художественного конструирования.

Первой серьезной проблемой стала *недостаточная эффективность СЧТС.* Оказалось, что человек-оператор по ряду причин не в состоянии использовать весь потенциал СЧТС. Среди таких причин были установлены: несогласованность параметров оборудования и возможностей человека, динамики работоспособности человека в условиях дефицита времени и информации, интенсивного воздействия факторов среды (шум, вибрация, излучение, микроклимат); недооценка мотивации человека в овладении новой техникой, уровня его интеллектуального и духовного развития. Так, в СССР в 1970-1980-х гг. внедрение новой техники и технологии сопровождалось повышением производительности труда не более чем на 25-30%, а нередко — Ааже ее понижением. Например, на фосфористых карьерах в Казахстане при преимущественном использовании 27-тонных самосвалов производительность труда составляла 4327 м3/год. Повышение грузоподъемности самосвалов до 40 т привело к снижению производительности труда на одного человека до 2605 м3/год. В сельском хозяйстве выработка у трактора ДТ-54 составляла 9271 га пахоты, а у более мощного ДТ-75 — 8076 га.

*Рост травматизма* людей, взаимодействующих с техническими системами на производстве, транспорте, в быту, не мог не привлечь внимание ученых. Если в Англии в 1946 г. смертность в результате несчастных случаев в два раза уступала смертности от инфекционных заболеваний, то в 1961 г. она в три раза превысила смертность от инфекционных заболеваний. В США в 1960-1970-х гг. на производстве ежегодно погибали около 14 тыс. человек и получали увечье около 2,3 млн, на транспорте — соответственно — 45 тыс. и 2 млн человек. В целом в связи с использованием машин, оборудования, технических устройств в мире травмировались более 10 млн человек, погибали около 500 тыс.

*Высокая текучесть кадров* — третья серьезная проблема. В СССР в 1960-1970-х гг. текучесть кадров в промышленности и строительстве колебалась от 4 до 70%, в среднем составляя около 30%. Помимо этого серьезным препятствием на пути повышения производительности труда вопреки ожиданиям инженеров-разработчиков явились «психологические барьеры» и пассивность рабочих на участках, где внедрялись станки с программным управлением, гибкие производственные системы и другие современные технологии. Внедрение новой техники не вело автоматически к изменению культуры труда работников, к стремлению повышать свою квалификацию; около половины изготовленных роботов не нашли своего применения.

*Рост числа нервно-психических заболеваний* был назван «индустриальным стрессом». По данным Всемирной организации здравоохранения, в этот период в 65 промышленно развитых странах мира на учете в психоневрологических учреждениях состояли от 72 до 80 млн психических больных, а прямые денежные затраты, связанные с их лечением, исчислялись суммой в 30 млрд долл. По мнению экспертов, значительная часть этих заболеваний была обусловлена темпами роста и особенностями организации современного производства

*Основной целью эргономики является безопасность труда.* В 1970-1980-х гг. в СССР субъективные причины травматизма в промышленности (ошибки человека) доминировали над объективными (неисправность техники), в среднем составляя: 22% тяжелых несчастных случаев — нарушение технологии самими работниками, 19% — грубое нарушение правил техники безопасности пострадавшими, 16% — плохая организация рабочего места, 7% — неисправность оборудования, 4% — плохая обученность персонала.

*Второй целью эргономики является повышение эффективности СЧТС.* Согласно специальным исследованиям, проведенным в середине 1980-х гг., уже через 15 мин работы за экраном компьютера у человека наблюдалось утомление глаз и расстройство цветового зрения. Существенное и стабильное повышение эффективности труда операторов обеспечивалось уже изменением соотношения яркости экрана и окружающего пространства с 3 : 1 до 5 : 1, увеличением размеров знаков на экране до 3,1-4,2 мм, снижением силы удара по клавише до 25-150 г, уменьшением длины пробега клавиши до 1-4 мм и т. д.

*Третья цель эргономики состоит в обеспечении условий для развития личности трудящегося в процессе труда.* Она предполагает: оптимальную интенсивность, напряженность труда всех профилей, повышение его интеллектуальной насыщенности, повышение качества общей и профессиональной подготовки работников и др.

В совокупности обозначенные цели определяют *семь теоретических задач эргономики:*

1. Разработка теоретических основ проектирования деятельности человека-оператора с учетом особенностей технических систем и среды.

2. Исследование закономерностей взаимодействия человека с техническими системами и окружающей средой.

3.4. Эргономика 69

3. Формулирование принципов создания СЧТС и алгоритмов деятельности человека.

4. Выдвижение и проверка гипотез о перспективах развития труда в СЧТС.

5. Создание методов исследования, проектирования и эксплуатации СЧТС.

6. Разработка специфических категорий эргономики, отражающих особенности ее предмета, содержания, методов.

7. Поиск и описание фактов, демонстрирующих связь качества труда человека с эргономическими параметрами технических систем и внешней среды.

Предмет эргономики определяется как трудовая деятельность человека в процессе взаимодействия с техническими системами в условиях влияния на него факторов внешней среды

В эргономике используются *методы,* сложившиеся в психологии, физиологии, гигиене, анатомии, социологии.

Характерная для психологии труда интегральность («комплекс научных дисциплин о труде») научных подходов к предмету своего исследования транслируется и на ее дочерние ветви.

Эргономика органически связана с **художественным конструированием (дизайном),** целью которого является формирование гармоничной предметной среды, отвечающей материальным и духовным потребностям человека. Она достигается путем определения формальных качеств предметов, создаваемых средствами индустриального производства. К качествам предметов в контексте эргодизайна относятся не только формальные и художественные свойства их внешнего вида, но главным образом структурные связи, придающие изделиям, помещениям, технологическим линиям функциональное и композиционное завершение. Именно функциональный аспект позволяет рассматривать эргономику как естественно-научную основу дизайна. В практическом плане учет человеческого фактора — неотъемлемая часть процесса художественного конструирования

В масштабе **эргодизайна** как научной дисциплины различаются и развиваются такие направления, как **проектная деятельность, художественное конструирование, художественное моделирование,** имеющие свои специфические задачи и свой предмет.

**Дизайн как проектная деятельность.** Наличие канона (вещных форм культуры, в которых исторически кристаллизовались целесообразные для данных условий способы практической деятельности,потребления, социальные отношения, выработанные поколениями) практически избавляло ремесленника от необходимости исследовать потребности людей, ибо образцы и круг потребления были заведомо известны. Те вещи, в которых *система канона* находила наиболее адекватное воплощение, признавались образцовыми и служили *эталонами* совершенной формы, мастерства, объектом подражания и копирования, ориентирами в создании еще более совершенных образцов.

С расширением ассортимента товаров и изменением технологии их изготовления, классовой структуры общества и потребностей людей канонический тип деятельности обнаруживает свои ограничения. В новых социально-экономических условиях формируется и обособляется **проектная деятельность,** вынужденная опираться на авторитет доказательного знания (а не традиций и веры). Возникает необходимость в проектных исследованиях, в становлении социального института стандартизации. Теперь уже вовлеченный в промышленность культурный образец начинает играть роль лишь прототипа. Соответственно определяются и изменяются *задачи проектной деятельности:*

♦ сохранив существенные функциональные и морфологические свойства прототипа, изменить схему его технологического изготовления;

♦ не приспосабливать новую технологию к воспроизводству формы ремесленных образцов, а перепроектировать саму форму с учетом новой технологии, не меняя функционального назначения вещи.

В конце XIX в. закладывается *функциональный принцип* проектной деятельности: проектировать не вещи, а функциональные процессы и эффекты. Например, проектировать не светильник, а освещение; не кресло, а комфорт; не бензоколонку, а оптимальное обслуживание клиента [94, 138].

**Художественное конструирование.** Как показала практика, внедрение новых промышленных продуктов в сложившуюся культурную среду нередко приводило к *конфликту,* вызывая отрицательную реакцию общества (старые культурные образцы разрушены, а новые еще не сложились). Таким образом объективно возникла задача формирования новой художественной идеологии и ее соединения с проектной деятельностью. Появляется специфический тип проектной деятельности — художественное конструирование.

Главная *цель дизайна —* включать продукты техники в мир человеческой культуры путем создания культурных образцов промышленных изделий, способствующих формированию гармоничной предметной среды дтя человека; одна из задач — создание изделий, которые находят сбыт и применение в настоящее время.

Художественное моделирование. Содержательно задачи дизайна сводятся не к приданию вещи какого-либо образа, но — опираясь на *образный подход —* к воссозданию в проекте «гармоничного целого», «живой формы жизнедеятельности» человека. Современный дизайн ориентирован на создание образа вещи, который был бы органичен данной культуре и воплощал ее наиболее органичные тенденции, что предполагает своеобразный «диалог с потребителем».

Развивая данную тенденцию, современный дизайн не ограничивается адаптацией промышленных товаров к определенной культурной среде и запросам людей, а идет дальше — к «диалогу человека с миром», к формированию самого бытия человека. Так, моделирование строгого «мужского» костюма для женщин может натолкнуть на мысль, что, например, часы для женщин утрачивают былую ценность ювелирного украшения и требуют иных форм, иных образных воплощений.

Другой пример. Моделирование приборов может идти по одному из двух основных типов:

♦ *дискретно-цифровая индикация;*

♦ *непрерывно-образная* (предметно-пространственная).

Образ часов со стрелками наглядно воплощает идею цикличности времени; фиксация ежесекундных разрядов настойчиво напоминает о невозвратно убегающих мгновениях жизни (которые в аспекте деловой жизни должны находить эквивалентное воплощение: «Время — деньги»).

Художественное конструирование выделяет доминирующие функции вещи. Если *инструментальная функция вещи* в художественном моделировании отражает направление *воздействия человека на среду* (инструментальную функцию имеют не только инструменты, орудия, машины, но и одежда — и не только профессиональная, например смокинг, фрак), то *адаптивная функция —* качество этой среды с точки зрения человека (например, спортивный стиль одежды как «среда, пригнанная к человеку»).

*Результативная функция* связана с определением системы целевых установок, характеризующих ситуацию функционирования объектов, машин и предметов; условия совместимости установок; условия достижения целей; моделирование ситуаций социального функционирования объектов. Пример: разные типы автомобилей — деловые, семейные, спортивные.

*Интегративная функция* выражается в оптимальном объединении разных целей и контекстов деятельности. Пример — облегченный современный дачный инвентарь.

Субъективным критерием хорошего эргодизайна является ощущение человеком функционального комфорта в условиях как профессиональной деятельности, так и досуга.

Ярким примером может служить результат творческого сотрудничества архитектора и заказчика: «...на сугубо утилитарное, рабочее помещение мастерская Виктора Мережко совсем не похожа, она очень уютна и обустроена весьма оригинально: 75 м2 студии — это одна комната, разделенная на четыре помещения, по числу углов: кухня, спальня, библиотека и кабинет.

Площадь не только условно поделена на отдельные помещения, тут нашлось место для "тематических углов". Например, есть спортивный зал — здесь стоят тренажеры, есть стена с фотографиями и статуэтками, где я разместил целую коллекцию холодного оружия. Имеется даже маленький зоопарк с клеткой для Ксюши, моего попугая. В итоге все вещи поместились наилучшим образом. Остановка получилась одновременно и оригинальной, и вполне уютной. Я называю стиль моей студии богемным, но интеллигентным.

Прежде всего, должно быть ощущение, что это — твое, что тебе именно здесь комфортно. Очень важна атмосфера... Ко мне любят приходить гости, все говорят, что здесь удивительная энергетика. К тому же этот район мой — всегда мечтал поселиться возле Тимирязевского парка».

**5. Организационная психология**

Дальнейшее развитие психологии труда и последовательное внедрение достижений науки в практику не могло не привести к осознанию и признанию весьма неоднозначной роли социальной среды, окружающей человека-деятеля.

С 1930-х гг., с начала становления «школы человеческих отношений», все чаще и все более убедительно ученые говорят о совокупности социальных и социально-психологических детерминант труда человека, среди которых выделяют межличностные отношения, психологический климат, стиль руководства, организационную структуру и многое другое.

Начало 1960-х гг. знаменуется становлением новой самостоятельной ветви психологии труда — **организационной психологии,** или **психологии организационного развития.**

**Организационная психология** является прикладной отраслью психологии, изучающей основные аспекты деятельности и поведения людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Предметом исследования организационной психологии являются разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие. Проблема эффективности работы предприятия в организационной психологии рассматривается на разных уровнях: предприятия в целом, рабочей группы и отдельного индивида

**Социальная организация** в широком смысле представляет собой сознательно координируемое социальное образование, имеющее определенные границы и функционирующее на относительно постоянной основе для достижения общих целей членов сообщества. Необходимость научного подхода к системному изучению и решению проблем организаций определяется тем, что основными моментами их функционирования и развития являются неоднозначные процессы взаимодействия людей, имеющих различные цели, интересы, потребности, взгляды.

В организационно-психологических исследованиях рассматривается ряд взаимосвязанных положений:

1) поведение отдельных работников зависит не только от их индивидуальных особенностей, но и от внешней среды, особенностей самой организации и функционирующих в ней групп;

2) эффективность организации определяется деятельностью ее персонала;

3) научный подход способствует более успешному решению проблем организации, возникающих вследствие ее развития и развития общества;

4) сущность организации и субъекта деятельности исторически изменчивы, как и представления о них ученых и практиков.

Понятие **организация** (от лат. *organize* — сообщаю стройный вид, устраиваю) имеет несколько основных значений:

1) внутренняя упорядоченность, согласованность, взаимодействие более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловливающих его строение;

2) совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого;

3) объединение людей, совместно реализующих программу или цель и действующих на основе определенных правил и процедур

В контексте организационной психологии эти значения можно рассматривать как **предмет** науки (объединения людей), ее **метод** (совокупность процессов и действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого), **цели и результаты** (внутренняя упорядоченность, согласованность).

Понятие «организация» применяется к биологическим, социальным, социотехническим, техническим и другим объектам в связи с изучением и управлением их динамическими характеристиками, связанными с функционированием и развитием. **Предметом** организационной психологии являются прежде всего социальные организации, среди которых выделяют административные, союзные, ассоциативные, различающиеся по целям, форме образования, функционирования и др. В крупных социальных организациях (учреждениях, предприятиях, фирмах) в свою очередь можно выделять несколько их подструктур: институциональную, технологическую, формальную, неформальную, внеформальную

Под **структурой** понимают часть системы, такую совокупность ее компонентов, их отношений и связей, при устойчивости которых сохраняются основные свойства системы. Целенаправленные воздействия на систему для обеспечения и поддержания ее оптимального функционирования называют **управлением.** Управление, система, структура в теории систем также имеют несколько основных значений, но в литературе по теории организаций многообразие смыслов этих понятий несколько упрощается, определяется контекстом, например, обычно отождествляются понятия «элементы» и «компоненты».

К основным характеристикам организации относятся:

1) ее размер как фактор, определяющий характер межличностных отношений сотрудников;

2) сложность, связанная со степенью дифференциации (специализации и разделения труда, уровни иерархии управления, территориальное распределение подразделений);

3) формализация как выражение потребности в структурированном контроле (изложенные в письменной форме правила и процедуры, выступающие ориентирами и критериями поведения и деятельности всех сотрудников);

4) рациональность как форма упорядочения социотехнической системы, основанная на логике деятельности, научном знании и здравом смысле, ориентирующая сотрудников на решение собственных задач, способствующих достижению общей цели;

5) иерархическая структура, отражающая различие властных полномочий на разных управленческих уровнях;

6) специализация как типы объединения отдельных видов деятельности, выполняемых разными сотрудниками.

Специализация выступает в двух формах — как разделение труда на предельно простые элементы и как специализация, предполагающая формирование комплексов уникальных знаний, умений и навыков.

Современная организация: компоненты и структура

Очевидно, что такая сложная система, как современное предприятие, может рассматриваться в разных научных подходах, порою с использованием выразительных аббревиатур — *SOB (Situation — Organizm — Bechavior), IS (strategie, structure, staff...), 1M (money, management, marketing..?).* Но подобная символическая завершенность анализа отражает не столько сущность социальной организации, сколько служит учебно-дидактическим целям — простоте и выразительности формы изложения материала, оптимальности его частей (миллерово число 7 ± 2). Сама структура организации часто понимается умозрительно. Роль и статус отдельных компонентов нередко более обусловлен не их действительным «весом», а методологической позицией исследователя.

Примем как условность ограниченное число обсуждаемых в учебной литературе компонентов организации. Один из вариантов системного цодхода — «принцип У. Парето (80:20)» утверждает, что небольшая доля ключевых компонентов системы определяет ее эффективность в целом; контроль 20% значимых составляющих позволяет управлять системой в целом.

Таким образом, представление организации как ограниченного состава основных компонентов имеет некоторые достоинства. Вместе с тем в последние два десятилетия намечается тенденция рассматривать организацию как **биосоциальную систему,** отражающую как некоторую неадекватность простых схем анализа, так и стремление ученых использовать более разработанные и более сложные модели, апробированные в других научных дисциплинах, в биологии в частности. Динамичность современного общества и производственных технологий, развития отдельных организаций и самого человека указывает на возможность и эвристическую ценность привлечения таких аналогий и рабочих понятий, как рождение, зрелость и старость организации, оптимальные, экстремальные и субэкстремальные режимы функционирования, ассимиляция и диссимиляция, внешняя и внутренняя среда.

Компоненты организации

Системный подход к организации как социальной системе предполагает выделение и анализ основных компонентов, ее образующих, а также взаимосвязей между ними. Нельзя не отметить эмпиризм многих классификаций. В литературе по организационной психологии в качестве компонентов организации нередко называют разнопорядковые реалии, объективные и субъективные феномены, допускающие возможность использования разных оценочных шкал для их анализа. Часто в качестве основных называют следующие составляющие: структура, технология, персонал, задания (трудовой процесс) оперативное ядро, стратегический апекс, или высшее руководство, средняя линия (менеджеры среднего и низового звена), техническая структура (способствующая внутренней координации деятельности), вспомогательный персонал; структура, технологии, финансы, управление, персонал.

Под **структурой** организации понимается ее архитектоника, структурные компоненты, их соотношение, типы связей между ними, степень жесткости организационной конфигурации. В такой сложной системе, как социальная организация, можно различить разные структуры — формальную, неформальную, внеформальную, технологическую, институциональную. Например, под **формальной структурой** понимается «совокупность предписанных ролей и взаимоотношений,распределение функций между отдельными подразделениями, распределение власти, между формальными подразделениями и формальная коммуникационная сеть». Под **технологиями** понимают:

♦ совокупность приемов преобразования предмета труда (сырья, информации, человеческих ресурсов) в конечные продукты и услуги;

♦ механизм деятельности организации по преобразованию предмета труда в результаты, являющиеся целью деятельности организации.

Помимо предмета и средств труда важной составляющей технологий является тип совместной профессиональной деятельности. Можно различить совместно-взаимодействующий, совместно-последовательный и совместно-индивидуальный типы, каждый из которых предполагает оптимальные варианты управленческих организационных структур.

Управление

Под управлением подразумевается функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определенной структуры, поддерживающая режимы деятельности, реализацию их программ и целей. Социальное управление — это воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития. В менеджменте под *управлением* понимают процессы координации деятельности разных субъектов с учетом целей организации, условий выполнения задач, этапов реализации товаров и услуг и др.

Особый аспект социального управления — *основания власти* как «источники властвования, средства, которые используются для воздействия на объекты с целью достижения поставленных задач»; *ресурсы власти —* это ее «потенциальные основания, средства, которые могут быть использованы». В одной из наиболее известных классификаций оснований власти Ж. Френча и Б. Равена внимание сфокусировано на способах влияния руководителя на подчиненных в организации. Власть определяется как потенциал влияния.

Согласно теории выделяются шесть оснований власти или ресурсов, которые субъект влияния может использовать для изменения представлений, установок и поведения объекта:

1) вознаграждение (власть поощрения);

2) принуждение (власть силы);

3) легитимность (должностная власть, закрепленная законами, нормами и правилами);

4) экспертные знания (экспертная власть);

5) харизма (референтная власть);

6) информация (информационная власть).

Персонал

Под *персоналом* понимают совокупность всех человеческих ресурсов организации (сотрудники, а также партнеры и эксперты, привлекаемые для решения отдельных задач) На протяжении последних 100 лет, начиная с Ф. Тейлора, отношение к персоналу со стороны ученых и бизнесменов кардинально менялось. Если первоначально субъекты производства товаров и услуг воспринимались обезличенно, лишь как его атрибут, затем как различающиеся по своему товарному «качеству» с рекомендациями о необходимости профессионального отбора, то в настоящее время персонал понимается как важнейший ресурс организации.

Организация — это не только лишь наименование предприятия или фирмы, ассортимент продукции, товаров или услуг, офисы, производственные помещения и т. п. Совместная трудовая деятельность людей в масштабе единой организации порождает целый спектр социально-психологических феноменов. Один из них — организационная (корпоративная) культура. Примечательная характеристика этого явления дана Е. Шейном, признанным авторитетом в данной области: «...паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточным для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве **правильной системы восприятия и рассмотрения** названных **проблем»** (выделено нами. — *В. Т.).*

Другими словами, сам факт работы субъекта с другими сосубъек-тами в едином физическом, организационном и психологическом пространстве создает совершенно новые реалии и задает новые объективные задачи — для рядовых исполнителей, для менеджеров, для высших руководителей, для специалистов-консультантов, для ученых.

Жизненный никл организации

В жизненном цикле организации выделяют несколько основных стадий, этапов ее развития: этап становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти организации. Каждой из этих «классических стадий» присущи типичные формы управления, взаимоотношения сотрудников, требования к их профессионально важным качествам, типы кадровой политики и др. Их знание позволяет прогнозировать вероятные проблемы, выбирать адекватные варианты управления и кадровой политики.

Высока вероятность неуспешного прохождения первых этапов: около 50/о предприятий малого бизнеса терпят крах в течение первых двух лет, 80% — в течение первых пяти лет, средняя продолжительность жизни малых и средних предприятий 5-7 лет.

Вышеизложенная динамика развития более выражена в зависимости от специфики и масштаба организации. Например, в небольших фирмах этапы чередуются быстрее и сменяют друг друга более резко, неадекватность отдельных действий руководства может приводить к краху, в то время как в больших организациях подобные процессы более сглажены и протекают как кризис, застой, стагнация. Государству, как наиболее крупной из существующих организаций, также присущи колебательные процессы.

Едва сформировавшись как самостоятельная ветвь научной и прикладной психологии, *организационная психология* создает предпосылки для становления на ее основе «дочерних» ветвей — новых научных и прикладных дисциплин (психология организационного развития, психология управления, организационная культура, социология организаций и др.).

Формально сущность организационной психологии можно обозначить как развитие и специфическое распредмечивание исходной формулы психологии труда как системы «субъект-объект» в более развернутую форму: *система «социальная среда — организация — корпоративная культура* — *социальная группа и групповые нормы — субъект* — *объект — социальная среда».*

**6. Профессиональная ориентация**

Профессиональная ориентация — одна из первых составляющих психологии труда. Становление этой научной дисцилины и практики датируется 1908 г. — врач Ф. Парсонс открыл в Бостоне первое бюро по консультации молодежи в выборе профессии. В последующие два • десятилетня это направление активно развивается в США и в странах Западной Европы.

Основные тенденции в развитии этой дисциплины: активное использование психодиагностики, наглядных средств, описаний профессий и конкретных рабочих постов, становление диалогового режима консультирования клиента как пути его самореализации в жизни в профессиональной сфере, как пути самопознания, а не только лишь . ознакомления с существующими профессиями, учебными заведениями и вакансиями.

Активное развитие репертуара средств и техник работы профкон-сультантов во многом определилось развитием и становлением как особой дисциплины и как широкой практики психотерапии, ее разных направлений (гештальт-психология, психодрама, роджериан-ская терапия, трансактный анализ, НЛП и др.). Техники и технологии психотерапии, наработанные и широко апробированные в 1960-1970-х гг., в 1980-1990-х гг. быстро и эффективно адаптируются для решения задач профессиональной ориентации людей разного возраста как в индивидуальных, так и групповых формах.

Важный момент профессиональной ориентации — *посредничество* опытного специалиста-педагога, а также специалиста — психолога в ориентации человека в мире современных профессией, в пространстве востребованных профессий, в подпространстве доступных для овладения ими данным человеком с учетом его внутренних и внешних условий.

К концу XX в. необходимость в таком периодическом посредничестве становится актуальной на каждом возрастном этапе — как вопрос профессиональной карьеры человека в широком смысле. Возрастной диапазон лиц, нуждающихся в периодической поддержке, имеет тенденцию предельно расширяться (от подросткового до пенсионного и постпенсионного — в так называемых «массовых профессиях»). В сфере искусства, в спорте к середине XX в. нормой стала ранняя специализация — с 8-10-летнего возраста.

Формально сущность профориентации как раздела науки можно обозначить как дополнение исходной формулы психологии труда как системы «субъект-объект» в более развернутую форму: *система субъект - субъект - социальная среда - объект.*

Профессиональная ориентация как целостное направление, в свою очередь, также разделяется не несколько самостоятельных «ветвей» — направлений деятельности, отличающихся по своей методологии и методическому инструментарию: профннформапия, профагитация, проф-просвещение, профдиагностика, профконсультация.

Профориентация в целом — широкое по своему содержанию понятие, имеющее разные смыслы в разных национальных культурах. Например, в США ребенка с раннего возраста ориентируют на «успешную карьеру», что предполагает особое отношение ко всему, что связано с выбором в будущем людей как клиентов, с одной стороны, с другой — ответственность специалистов-консультантов.

**►** Под **профориентацией** понимают «широкий, выходяший за рамки педагогики и психологии комплекс мер по оказанию помощи в выборе профессии»; под профконсультаиией — «индивидуально ориентированную помошь в профессиональном самоопределении»

Профессиональное и личностное самоопределение тесно взаимосвязаны. Так, например, Э. Эриксон рассматривает их как два взаимосвязанных процесса становления идентичности личности Н. С. Пряжников выделяет два принципиальных различия между ними:

♦ профессиональное самоопределение более конкретно, обычно оформляется официально (диплом о профессиональном образовании, сертификат и т. п.);

♦ личностное самоопределение — более сложное явление, зависящее больше не от благоприятных внешних, а от внутренних причин (личностных особенностей, «жизненных сценариев», по Э. Берну, доминирующих в обществе ценностей и т. д.)

Глубокие социально-экономические изменения в России в 1980-1990-х гг. затронули не только «внешнюю сферу» профориентации человека, вступающего в жизнь. Серьезно деформирована и внутренняя чреда профориентации подростка. Были разрушены семейные традиции передачи профессии от поколения к поколению, резко упал авторитет родителей и учителей как экспертов; размываются границы «мужских» и «женских» профессий. Профессиональный выбор наиболее интеллектуально развитых и личностно зрелых подростков чаще делается самостоятельно, без заметного влияния окружающих их «значимых людей» (родителей, родственников, учителей, друзей). Общая динамика такова. В 14-15 лет подростки более прислушиваются к мнению сверстников и учителей, но меньше — к мнению родителей и родственников. С возрастом влияние окружающих резко уменьшается. Шестнадцати- и семнадцатилетние проявляют достаточную самостоятельность, сознательность и активность в профессиональном самоопределении. В выборе профессии девушки проявляют большую активность, чем юноши.

Развернутое и обстоятельное изложение основ современного профессионального консультирования, образования, профессионального самоопределения, ценностно-смысловых основ труда и других важных аспектов дано в монографиях Э. Ф. Зеера и Н. С. Пряжникова Организационно в России 1990-2000-х гг. сложились две довольно независимые ветви профконсультирования: региональные «Службы занятости», ориентированные на работу с местным населением всех возрастов, и региональные подразделения Всероссийского научно-практического центра профориентации и психологической поддержки населения при Министерстве труда РФ.

Основными проблемами, препятствующими успешному решению всех задач профориентации, остаются отсутствие единых стандартных батарей психодиагностики, низкое финансовое и техническое оснащение центров, недостаток опыта и квалификации их сотрудников, порою архаичность и некоординированность деятельности со стороны центральных и региональных государственных органов.

Профориентация — наименее благополучная отрасль современной психологии труда. На уровне методологии — эклектика, заимствование, поспешные «импровизации» и переработки классических методик; на уровне технического обеспечения — бедность и неспособность использовать, а тем более конкурировать с современными информационными технологиями (Интернет и др.); на уровне профессионализма — ниже среднего: недостаток опыта, нередко — базового психологического или педагогического образования; на уровне стратегии, или государственной политики — отсутствие координации деятельности двух ветвей профориентационной работы в масштабе государства в целом; на уровне методологического обеспечения — нарушение естественных связей «методология - теория - методики». В вузах эта проблема стала непрестижной; наиболее квалифицированные психологии заняты в крупном и среднем бизнесе; работа в государственных структурах для них малопривлекательна. Нарушается преемственность поколений в профессии и в науке, и на практике.

Благодаря широкой сети региональных центров профориентации в них пришло много увлеченных и талантливых людей, российских «самородков», способных разрабатывать интересные, эффективные, уникальные методы и методики. Но они не владеют навыками и технологиями научных и научно-методических публикаций. Недостаток финансовых средств у центров, излишняя личная скромность приводит к тому, что чаще всего результаты деятельности работников на местах, их находки и «жемчужины» остаются без должного внимания^ Из-за отсутствия по-хорошему жесткой и конкурентной профессиональной среды, поддерживающей высокую профессиональную культуру, интересные методические разработки не доводятся до состояния «психологической методики», то есть надежного и валидного инструментария деятельности психолога, не входят в арсенал технических средств психологической науки, не становятся нашим достоянием...

Словом, типичная ситуация для России XX в. Хочется верить, что для России XXI в. это лишь «болезни роста», которые мы способны преодолеть.

**7. Профессиональное обучение**

Традиционно профессиональная ориентация и профессиональное обучение шли рука об руку, ориентируясь прежде всего на лиц подросткового возраста, исходя из посылки «обучение и профессия — на всю жизнь».

Изменение государственного устройства России, структурные изменения в экономике, появление института безработных в начале 1990-х внесли серьезные коррективы в ранее сложившуюся практику. Часть задач профессионального обучения по-прежнему решается в традиционных формах среднего и высшего профессионального образования, часть — в системе региональной службы занятости, часть — в системе краткосрочной подготовки и переподготовки, в том числе — на базе первого высшего образования, часть — в системе корпоративного обучения. Изменяется сама концепция профессионального образования: «от образования — на всю жизнь к образованию через всю жизнь». (Более обстоятельно эти вопросы будут рассмотрены в главе 12.)

Ключевой момент профессионального обучения — *посредничество* опытного профессионала в овладении субъектом определенной профессией. К концу XX в. необходимость в таком периодическом посредничестве объективно появляется чаще. Соответственно все более увеличивается и число необходимых специалистов-посредников, специализирующихся в разных предметных областях, спектр которых также постоянно расширяется. Профессиональное развитие работника уже немыслимо без его личностного развития, его развития как индивидуальности, без разработки новых средств, форм, методов обучения. В связи с расширением возрастных границ обучающихся актуализируется роль новых педагогических дисциплин — андроло-гии, андрогогики, акмеологии.

Вместе с тем все жестче заявляют о себе «прозаические» факторы и критерии профессионального обучения — как отражение позиции руководителя, предпринимателя, хозяина предприятия: целесообразность обучения именно этого, а не другого работника, продолжительность, сроки и форма, стоимость и др.

Формально сущность профессионального обучения как раздела науки можно обозначить как дополнение исходной формулы психологии труда как системы «субъект-объект» в более развернутую форму: система «субъект - [субъект - социальная среда - объект] х и».

**8. Парадигмы психологии труда**

Все психологические научные дисциплины, имеющие единые генеалогические корни, все составляющие психологию труда в широком смысле, все дисциплины, выступающие как ее компоненты, испытывают на себе сходные воздействия социума и отвечают на них дальнейшим дифференцированием на более узкоспециальные научные дисциплины. Эти дисциплины отличаются все большей специализацией и конкретизацией предмета своего исследования и изучают группы отдельных процессов в системе «субъект трудовой деятельности - объект - среда - социум».

Во всех дисциплинах, выросших из «корня» психологии труда в конце XX в., наблюдается тенденция переосмысления и расширения первоначального предмета исследования, изучения его все в более широком социальном и культурном контекстах.

В процессах развития и взаимодействия научных дисциплин о труде очевидно проявляется та особенность диалектики отношений разных «разделов», «подходов», «направлений», «явлений» реальности, которая когда-то была названа К. Марксом *двойственностью качественной определенности.* Основной смысл этого явления в том, что сравнительно независимые, равноправные, автономные системы в определенных ситуациях могут входить друг в друга как в доминирующую систему на правах подсистемы и рассматриваться наукой как таковые. В других ситуациях отношения этих же систем могут быть иными.

Интегральный характер психологии труда как сущностная характеристика устойчиво транслируется в ее «дочерние» ветви и далее — «внучатые» научные дисциплины о труде как процессе и человеке как его субъекте. Скорее, в этой устойчивой особенности дисциплин о труде проявляется научная рефлексия объективной сложности феномена «труд», интегрирующего в себе происхождение человека и его историю, экономику и культуру исторической эпохи.

**Список используемой литературы:**

* *Бодров В. А.* Психология профессиональной пригодности. М., 2001.
* *Пряжпиков Н. С, Пряжникова Е. 10.* Психология труда и человеческого достоинства. М., 2001.